100-04908/

Rapport annuel

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre

1997 *1998*

Québec

TABLE DES MATIÈRES

Le message de la ministre d'État au Travail et à l'Emploi, ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi 5

Le message du sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec 6

Une année de transition 8

Données sur l'emploi en 1996-1997 10

Le volet régional de la politique active du marché du travail 12

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre 14

Le régime d'apprentissage 16

Le régime de qualification 17

L'aménagement et la réduction du temps de travail 17

L'intervention sectorielle 18

Fonds expérimental de stabilisation de l'emploi 20

Les comités aviseurs 21

L'information sur les marchés du travail et de l'emploi 22

L'évaluation des interventions de la Société 23

Programmes et mesures 24

La politique linguistique 29

Rapport de la direction 30

États financiers de l'exercice terminé le 31 mars 1998 31

Annexe I 39

Les membres de la commission des partenaires du Marché du travail 41

L'organigramme 43

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau
Président
Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 50 de la *Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre*, j'ai l'honneur de vous soumettre le rapport d'activités de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre pour l'exercice terminé le 31 mars 1998.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, en mes sentiments les plus distingués.

La ministre d'État au Travail et à l'Emploi, ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi,

Diane Lemieux

Madame Diane Lemieux
Ministre d'État au Travail et à l'Emploi,
ministre du Travail et
ministre responsable de l'Emploi
Hôtel du Parlement
Québec

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport d'activités de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre pour l'exercice terminé le 31 mars 1998. Ce document vous permettra d'apprécier l'usage que nous avons fait des sommes que le gouvernement du Québec a accordées à la Société pour réaliser ses activités.

Je vous prie d'accepter, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec,

Jacques Gariépy

Le message de la ministre

Au cours des trente dernières années, le Québec a déployé des efforts soutenus pour obtenir l'entière responsabilité des mesures de main-d'œuvre et d'emploi sur son territoire. Cette longue démarche a conduit, en avril 1997, à l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, puis à l'entente de mise en œuvre qui a suivi.

C'est dans ce contexte qu'a été créée Emploi-Québec, une unité autonome de service responsable de la gestion des services publics d'emploi sur le territoire du Québec, selon un mode de gestion par résultats, décentralisé et régionalisé. Les services offerts par Emploi-Québec regroupent ceux qui étaient fournis par les centres Travail-Québec, par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada et par la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.

L'Entente entre les deux gouvernements a permis le transfert au Québec des fonctions dévolues jusque-là au Service national de placement ainsi que des mesures actives d'emploi destinées aux participants et aux participantes de l'assurance-emploi. Ces fonctions et ces mesures sont financées par le Compte d'assurance-emploi.

Le Québec, dans ses négociations avec le Canada, a poursuivi des objectifs clairs : offrir à toute personne, quel que soit son statut, l'accès à des services intégrés d'emploi; associer les partenaires du marché du travail à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de main-d'œuvre et d'emploi; mettre en place un fonctionnement régionalisé et décentralisé afin que les orientations de la politique active du marché du travail tiennent compte des réalités économiques des régions.

À cet effet, les services publics d'emploi ont été regroupés dans des centres locaux d'emploi (CLE). Ce regroupement vise à améliorer l'offre de main-d'œuvre en fonction des besoins du milieu et selon les principes de la politique active du marché du travail, c'est-à-dire la recherche de l'efficacité administrative et économique, la lutte au chômage et à l'exclusion, le développement et la protection des emplois, l'amélioration du service à la clientèle et la poursuite de résultats observables en matière d'emploi et de réduction du chômage.

Nos centres d'emploi travaillent en étroite collaboration avec les centres locaux de développement (CLD) dont les conseils d'administration, composés de partenaires et de représentants du milieu, élaborent à l'échelle locale les plans d'action concertée pour l'économie et l'emploi.

Sous le signe du partenariat, la mise en place des nouveaux services publics d'emploi s'inscrit dans le devenir économique du Québec.

Diane Lemieux

Le message du sous-ministre associé

L'année 1997-1998 a été marquée par la mobilisation de nos partenaires du marché du travail et du personnel du ministère dans la réorganisation des mesures et des services publics d'emploi. Dès mon entrée en fonction à titre de sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec, le 1er octobre 1997, j'ai mobilisé les ressources qui allaient permettre à cette nouvelle unité autonome de service d'offrir, dès le 1er avril 1998, un ensemble de mesures et de services publics d'emploi.

Malgré l'effervescence de ce vaste chantier, nous avons gardé le cap sur nos clientèles afin d'assurer la continuité des services auxquels elles étaient habituées. La tâche était d'envergure car il s'agissait d'harmoniser des mesures et des services d'emploi jusque-là offerts dans 129 centres Travail-Québec (CTQ), 51 bureaux de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) et 72 centres de Ressources humaines Canada (CRHC).

Nous avons regroupé les ressources humaines, techniques et financières de ces trois organismes dans 151 centres locaux d'emploi (CLE). Désormais, les personnes qui veulent retourner sur le marché de l'emploi ou y accéder peuvent obtenir de l'aide en fonction de leurs besoins et non plus de leur statut. Qu'ils soient prestataires de l'assurance-emploi ou de la sécurité du revenu, ou qu'ils ne reçoivent aucun soutien public de revenu, tous ceux et celles qui sont à la recherche d'un emploi ont accès aux mesures et services d'Emploi-Québec. Ils n'ont plus à s'adresser à deux ordres de gouvernement et à trois administrations puisque les services d'emploi sont maintenant offerts sous un même toit. C'est aussi vers les centres locaux d'emploi que se tournent les entreprises qui sont à la recherche de personnel.

Les risques de chômage et les caractéristiques de la main-d'œuvre ne sont pas les mêmes d'une région à l'autre. Le *Fonds de développement du marché du travail* nous procure la souplesse nécessaire pour répartir nos budgets en fonction des besoins de chacun des milieux. Grâce à la réorganisation entreprise cette année, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail peuvent d'ailleurs exercer une plus large part de responsabilité en ce qui concerne le développement de l'emploi et l'économie dans leur collectivité. Nos interventions sont dès lors mieux adaptées aux différentes réalités du Québec.

Par ailleurs, notre mode de gestion par résultats favorise l'atteinte des objectifs fixés dans notre plan d'action annuel. À cet effet, nous avons établi des indicateurs de résultats qui font partie intégrante de nos interventions, ce qui assure la saine gestion des fonds publics d'emploi.

Ce principe d'imputabilité relatif aux responsabilités et aux budgets qui nous sont confiés est d'ailleurs enchâssé dans l'entente de gestion convenue entre la ministre de l'Emploi et de la Solidarité d'alors, M^me^ Louise Harel, et la Commission des partenaires du marché du travail.

J'ai la conviction qu'avec l'appui de nos partenaires et des intervenants du milieu nous pourrons redonner confiance à ceux et à celles qui cherchent un emploi et faciliter la tâche aux employeurs qui veulent embaucher du personnel qualifié. C'est ainsi que nous réaliserons pleinement notre mission qui consiste à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Les quelque 3 000 personnes qui forment maintenant l'effectif d'Emploi-Québec ont travaillé ferme au cours de l'année pour relever ce défi d'envergure. C'est ainsi que nous avons pu amorcer le décloisonnement des clientèles en vue de leur faciliter l'accès à un ensemble de services intégrés dans le réseau des centres locaux d'emploi.

Je tiens à souligner l'appui précieux de M^me^ Diane Bellemare qui, à titre de présidente-directrice générale de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre jusqu'à mon entrée en fonction, a permis une transition harmonieuse de la SQDM à Emploi-Québec. Grâce à sa solide expérience, elle a su entreprendre les changements qui s'annonçaient, tout en assurant la participation de nos partenaires à la gestion d'Emploi-Québec.

Je remercie également tous ceux et celles qui ont contribué à cet effort collectif pour assurer la mise sur pied d'Emploi-Québec et la prestation de services d'aide à l'emploi plus performants et mieux adaptés aux besoins des individus et des entreprises.

Jacques Gariépy

Une année *de transition*

Année charnière dans la réorganisation des services publics d'emploi, 1997-1998 l'a aussi été pour la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, principal interlocuteur du gouvernement en matière de développement de l'emploi depuis sa création, en 1992.

Au cours de cet exercice, la Société a révisé ses programmes de développement de la main-d'œuvre, d'aide à l'emploi, de formation professionnelle et de gestion des ressources humaines pour les intégrer à Emploi-Québec. Cette nouvelle unité autonome de service, mise en place le 1er avril 1998, a été constituée par la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail.*

Afin de mieux répondre aux besoins de ses clientèles, la Société a mis en application un mode de gestion lui procurant la souplesse nécessaire pour adapter ses interventions aux réalités socio-économiques propres aux régions du Québec.

L'Entente Canada-Québec relative au marché du travail

Le 21 avril 1997, la signature de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail allait permettre le transfert au Québec de certaines fonctions du service de placement du gouvernement fédéral et des mesures actives financées à même le Compte d'assurance-emploi. Cette entente de principe a été suivie d'une entente de mise en œuvre en vertu de laquelle Emploi-Québec a pris en charge, le 1er avril 1998, la mise en place des mesures et services découlant des nouvelles responsabilités dévolues au gouvernement du Québec. La Société a siégé au comité conjoint Canada-Québec chargé de l'implantation et du suivi de ces ententes.

Les chantiers de la mise en place du ministère

Au cours de l'année, la Société a participé aux chantiers de mise en place du ministère de l'Emploi et de la Solidarité tout en assurant la transition et la continuité des services à ses clientèles.

Ces chantiers portaient notamment sur l'arrimage et l'intégration des politiques, des programmes et des mesures du ministère, de la SQDM et de Développement des ressources humaines du Canada en matière d'emploi, de main-d'œuvre et de soutien du revenu.

Ils touchaient également l'organisation administrative, les ressources humaines, la configuration du réseau des points de service, l'organisation des directions régionales, les technologies de l'information, les ressources financières et matérielles, la formation du personnel, les communications et la gestion du changement.

CHRONOLOGIE DES ÉVÉNEMENTS LIÉS À LA MISE EN ŒUVRE D'EMPLOI-QUÉBEC

1er avril 1997
Implantation du Fonds régional de développement de la main-d'œuvre qui permet à la Société plus de souplesse dans la prestation de services à ses clientèles et un meilleur contrôle des résultats attendus.

21 avril 1997
Signature de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, en vue du transfert au Québec des responsabilités du placement et des mesures actives de l'assurance-emploi.

12 juin 1997
Adoption par l'Assemblée nationale du projet de loi 150, *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail.*

25 juin 1997
Création du ministère de l'Emploi et de la Solidarité et institution de la Commission des partenaires du marché du travail.

10 septembre 1997
Nomination, par le Conseil des ministres, des membres de la Commission des partenaires du marché du travail suivie, le 1er octobre, de la nomination du sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec

28 novembre 1997
Signature de l'Entente de mise en œuvre Canada-Québec relative au marché du travail

17 décembre 1997
Constitution du Fonds de développement du marché du travail en vertu de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de*

LE PROJET DE LOI 150 ET LA CRÉATION D'EMPLOI-QUÉBEC

Le projet de loi 150, sanctionné le 25 juin 1997, a créé le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, ainsi qu'Emploi-Québec et a institué la Commission des partenaires du marché du travail et les conseils régionaux.

La création de ce nouveau ministère a entraîné le décloisonnement des clientèles, l'intégration et la réorganisation des mesures et des services d'emploi et de soutien du revenu. Sa mission comporte deux volets : d'une part, promouvoir et soutenir le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre; d'autre part, administrer les programmes de la Sécurité du revenu.

Pour ce faire, le ministère met en œuvre des politiques et des mesures d'aide financière et d'allocations sociales. Avec la collaboration de la Commission des partenaires du marché du travail, il élabore la politique active du marché du travail et voit à son application et il favorise l'équité à l'égard des personnes et des groupes défavorisés sur le marché du travail.

En vertu de la loi, la Commission a pour mandat de conseiller la ministre, de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre, de participer à l'élaboration des stratégies et des objectifs de main-d'œuvre et d'emploi. Elle détermine les critères de répartition de l'ensemble des ressources, repère les cibles d'intervention des services publics d'emploi, approuve les plans d'action régionaux. Elle exerce par ailleurs un pouvoir réglementaire en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

La Commission joue également un rôle actif en ce qui concerne l'entente de mise en œuvre et de gestion d'Emploi-Québec, laquelle est entrée en vigueur en avril 1998. Cette entente accorde à Emploi-Québec une marge de manœuvre accrue dans le choix des stratégies et des moyens. Elle prévoit également des objectifs de résultats permettant d'évaluer l'efficacité des mesures et des services d'emploi.

Le 1er avril 1998, Emploi-Québec a pris la relève de la Société pour regrouper, dans le réseau des 151 centres locaux d'emploi (CLE) du ministère, des services d'aide à l'emploi dispersés auparavant dans 252 points de service de la SQDM, des centres Travail-Québec et des centres de Ressources humaines Canada.

La réorganisation des services publics d'emploi permettra ainsi à Emploi-Québec d'offrir un ensemble intégré de services mieux adaptés aux particularités socio-économiques des régions. Emploi-Québec verra également à favoriser le développement des mesures d'emploi, leur harmonisation et leur gestion concertée, en conformité avec les règles d'imputabilité qui incombent à une unité autonome de service.

la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (L.Q. 1997, c. 63). Ce fonds est destiné à financer la mise en œuvre et la gestion des mesures et programmes relevant du ministre dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, ainsi que la prestation des services publics d'emploi. En vertu de la loi constitutive, le gouvernement détermine l'actif et le passif du Fonds ainsi que la nature des coûts qui peuvent y être imputés. Cette disposition entre en vigueur le 1er avril 1998.

1er JANVIER 1998

Mise en place de la nouvelle unité autonome de service, Emploi-Québec, au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

1er AVRIL 1998

Mise en service d'Emploi-Québec, seul organisme responsable de l'administration des nouveaux services publics d'emploi, lesquels étaient offerts auparavant par les centres Travail-Québec de l'ex-ministère de la Sécurité du revenu du Québec, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, le ministère du Développement des Ressources humaines du Canada et la Ville de Montréal; prise en charge des mesures actives d'emploi financées par le Compte d'assurance-emploi, en vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

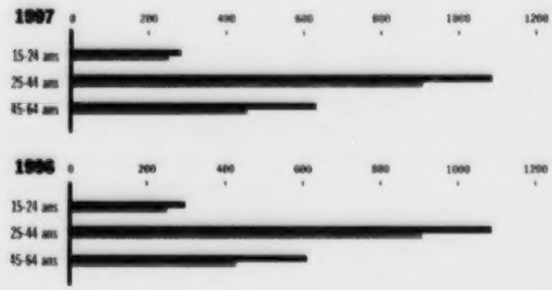
micromedia

a division of IHS Canada

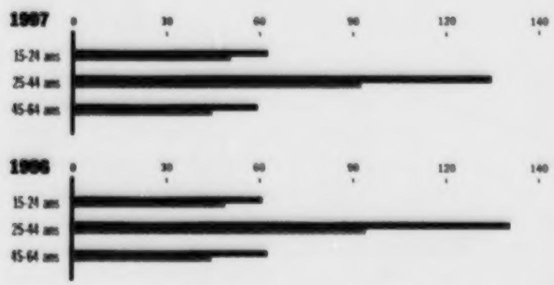
20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

DONNÉES SUR L'EMPLOI EN 1996-1997

Population active au Québec
(en milliers de personnes)



Nombre de chômeurs au Québec
(en milliers de personnes)



Hommes
Femmes

Population active
Les femmes et les hommes de 25 à 44 ans constituent plus de la moitié des personnes actives sur le marché du travail. Chez les hommes, c'est le groupe des 15 à 24 ans qui présente le taux d'activité le plus faible (58 %), alors que le taux est de 75 % dans le groupe des 45 à 64 ans. Chez les femmes, les taux d'activité sont semblables pour ces deux groupes d'âge, soit un peu plus de 50 %.

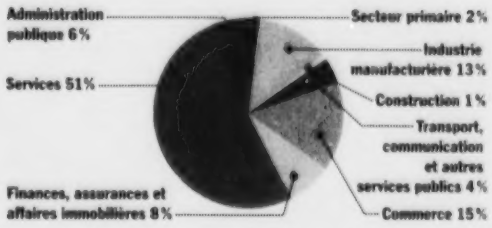
Nombre de chômeurs
Près de la moitié des chômeurs et chômeuses ont entre 25 et 44 ans. Cependant, ce sont les jeunes âgés de 15 à 24 ans qui connaissent les taux de chômage les plus élevés, soit 20,8 % chez les hommes et 18,0 % chez les femmes. Le taux de chômage des 45 à 64 ans est de 9 %.

Ventilation de l'emploi selon le sexe et les secteurs d'activité économique au Québec

1997

Hommes *(1 802 800 emplois)*

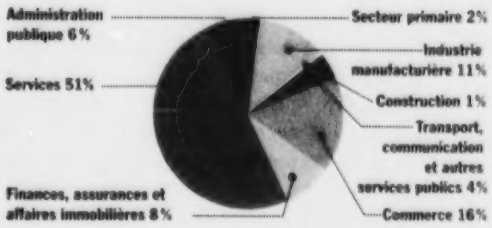
Femmes *(1 457 500 emplois)*



1998

Hommes *(1 778 600 emplois)*

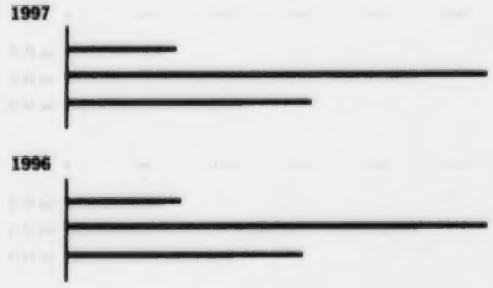
Femmes *(1 434 000 emplois)*



Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada, Emploi-Québec, juillet 1998

DONNÉES SUR L'EMPLOI EN 1996-1997

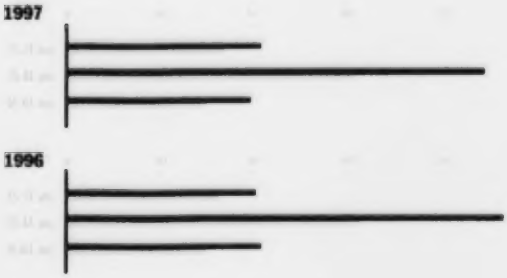
Population active au Québec
(en milliers de personnes)



POPULATION ACTIVE

Les femmes et les hommes de 25 à 44 ans constituent plus de la moitié des personnes actives sur le marché du travail. Chez les hommes, c'est le groupe des 15 à 24 ans qui présente le taux d'activité le plus faible (58 %), alors que le taux est de 75 % dans le groupe des 45 à 64 ans. Chez les femmes, les taux d'activité sont semblables pour ces deux groupes d'âges, soit un peu plus de 50 %.

Nombre de chômeurs au Québec
(en milliers de personnes)



Hommes
Femmes

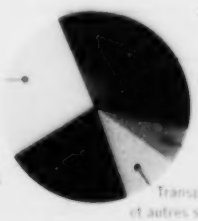
NOMBRE DE CHÔMEURS

Près de la moitié des chômeurs et chômeuses ont entre 25 et 44 ans. Cependant, ce sont les jeunes âgés de 15 à 24 ans qui connaissent les taux de chômage les plus élevés, soit 20,8 % chez les hommes et 18,8 % chez les femmes. Le taux de chômage des 45 à 64 ans est de 9 %.

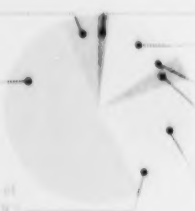
Ventilation de l'emploi selon le sexe et les secteurs d'activité économique au Québec

1997

Hommes (1 802 800 emplois)

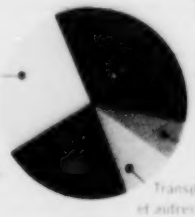


Femmes (1 457 500 emplois)

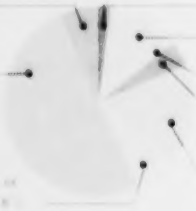


1996

Hommes (1 778 600 emplois)



Femmes (1 434 000 emplois)



Secteurs d'activité économique

En 1997, on comptait 1 802 800 hommes en emploi, dont le quart travaillaient dans le secteur des services et presque autant dans l'industrie manufacturière. Le secteur du commerce employait 18 % des hommes. Plus de la moitié des femmes occupaient des emplois dans le domaine des services et le deuxième secteur en importance pour celles-ci était le commerce. La répartition de l'emploi selon les secteurs d'activité économique a très peu changé de 1996 à 1997.

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada, Emploi-Québec, juillet 1998

Le volet régional de la politique active du marché du travail

De 1995 à 1997, le gouvernement du Québec a entrepris une démarche d'intégration et d'harmonisation de ses programmes et mesures de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi au sein de treize ministères et organismes gouvernementaux. Cette démarche a donné lieu notamment au projet de politique active du marché du travail (PAMT) qui vise à fournir un cadre pour coordonner tous les efforts d'aide à l'emploi.

Afin d'adapter cette politique aux particularités des régions du Québec et aux besoins des différentes clientèles, la Société a déployé le volet régional de la PAMT. Au cours de l'exercice financier 1997-1998, les partenaires du marché du travail et le gouvernement du Québec ont conclu des ententes spécifiques dans 14 régions du Québec.

La signature de ces ententes, d'une durée d'une année, engage les ministères concernés ainsi que les représentants des conseils régionaux de développement (CRD) et ceux des conseils régionaux de main-d'œuvre à mettre en œuvre un plan d'action en regard de la PAMT. Ce plan présente les objectifs prioritaires, les publics visés, les mesures d'aide technique et financière, les résultats escomptés et le budget alloué en matière de main-d'œuvre et d'emploi pour chacune des régions signataires.

Les 14 régions visées par ces ententes sont les suivantes : Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord, Laurentides, Saguenay - Lac-Saint-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Mauricie - Bois-Francs, Estrie, Outaouais, Abitibi - Témiscamingue, Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, Laval, Montérégie et Montréal. Une quinzième entente est en voie d'élaboration en Radissonie dans la région du Nord-du-Québec.

Les 457 millions de dollars consacrés à ces ententes pour l'année 1997-1998 ont permis de financer des interventions répondant aux objectifs propres à chacune de ces régions. Ces objectifs ont été établis en 1996 à la suite de la plus vaste consultation sur l'emploi tenue au Québec auprès de 3 000 partenaires socio-économiques. Le tableau ci-après précise les budgets consacrés à l'atteinte de ces objectifs. Quant aux résultats obtenus pour l'année 1997-1998, ils paraissent dans la section intitulée *L'évaluation des interventions de la Société*, en page 23.

Répartition du budget

- préparation à l'emploi : 32,2 millions de dollars
- insertion en emploi : 72,4 millions de dollars
- création d'emplois : 9,2 millions de dollars
- maintien et stabilisation d'emplois : 15,4 millions de dollars

Objectifs de résultats pour l'année 1997-1998

- préparation et insertion en emploi : 62 173 personnes;
- maintien en emploi : 44 429 personnes;
- création d'emplois : 13 159 personnes;
- stabilisation de l'emploi : 1 271 personnes.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

La *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* oblige les entreprises ayant une masse salariale de 250 000 dollars ou plus à consacrer 1 % de leur masse salariale à la formation. La Société a encouragé les employeurs assujettis à la loi à investir dans la formation de leur personnel, y compris les apprentis et les stagiaires, et elle a mis à leur disposition toute une panoplie de moyens pour les aider à s'acquitter de leur obligation.

L'implantation de la loi a été graduelle afin de laisser le temps aux petites entreprises d'ajuster leurs pratiques en matière de formation. Ainsi, les entreprises dont la masse salariale se situe entre 500 000 dollars et un million sont assujetties à cette loi depuis le 1er janvier 1997. Celles dont la masse salariale se situe entre 250 000 et 500 000 dollars ne l'ont été qu'à partir du 1er janvier 1998.

Activités de promotion de la loi

La Société, en raison de son mandat de promouvoir la loi auprès des clientèles visées, a fourni à tous les employeurs assujettis l'information nécessaire sur les dispositions et les modalités d'application de la loi.

Les directions régionales ont contribué activement à cette opération en offrant aux employeurs des séances d'information sur le sujet. Des rencontres ont aussi eu lieu en milieu de travail et deux guides ont été diffusés, l'un expliquant la loi et l'autre portant sur les deux règlements qui sont entrés en vigueur en juillet 1997 (le *Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, formateurs et services de formation* et le *Règlement sur les organismes collecteurs*). De plus, six numéros du *Bulletin d'information* ont été produits à plus de 22 000 exemplaires et distribués aux employeurs afin de les informer notamment sur ces règlements, sur le formulaire à remplir par l'employeur et sur le plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre ont, pour leur part, organisé des activités de sensibilisation auprès des entreprises de leurs secteurs respectifs du marché du travail.

Plusieurs autres moyens ont par ailleurs été mis en œuvre pour faire connaître la loi : placement publicitaire, expositions, colloques etc.

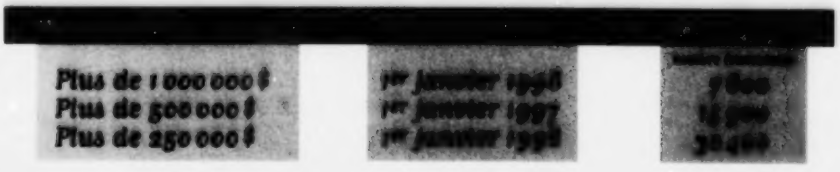
Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre

Les employeurs qui n'investissent pas, comme l'exige la loi, au moins 1 % de la masse salariale de leur entreprise dans la formation de leur personnel doivent payer une cotisation équivalente qui est versée au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Ce fonds sert à promouvoir et à soutenir des activités de formation selon un plan d'affectation proposé par la Commission des partenaires du marché du travail et approuvé par la ministre.

Pour l'année 1997-1998, plus de quatre millions de dollars ont ainsi été engagés au plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, ce qui a permis de soutenir financièrement de nombreux projets dans des entreprises assujetties à la loi en 1996. Ces projets s'inscrivaient dans quatre grandes orientations :

- formation du personnel;
- élaboration de stratégies et d'outils permettant de déceler les besoins de formation;

ENTREPRISES VISÉES PAR LA *LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE*



La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre

La *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* oblige les entreprises ayant une masse salariale de 250 000 dollars ou plus à consacrer 1 % de leur masse salariale à la formation. La Société a encouragé les employeurs assujettis à la loi à investir dans la formation de leur personnel, y compris les apprentis et les stagiaires, et elle a mis à leur disposition toute une panoplie de moyens pour les aider à s'acquitter de leur obligation.

L'implantation de la loi a été graduelle afin de laisser le temps aux petites entreprises d'ajuster leurs pratiques en matière de formation. Ainsi, les entreprises dont la masse salariale se situe entre 500 000 dollars et un million sont assujetties à cette loi depuis le 1er janvier 1997. Celles dont la masse salariale se situe entre 250 000 et 500 000 dollars ne l'ont été qu'à partir du 1er janvier 1998.

Activités de promotion de la loi

La Société, en raison de son mandat de promouvoir la loi auprès des clientèles visées, a fourni à tous les employeurs assujettis l'information nécessaire sur les dispositions et les modalités d'application de la loi.

Les directions régionales ont contribué activement à cette opération en offrant aux employeurs des séances d'information sur le sujet. Des rencontres ont aussi eu lieu en milieu de travail et deux guides ont été diffusés, l'un expliquant la loi et l'autre portant sur les deux règlements qui sont entrés en vigueur en juillet 1997 (le *Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, formateurs et services de formation* et le *Règlement sur les organismes collecteurs*). De plus, six numéros du *Bulletin d'information* ont été produits à plus de 22 000 exemplaires et distribués aux employeurs afin de les informer notamment sur ces règlements, sur le formulaire à remplir par l'employeur et sur le plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre ont, pour leur part, organisé des activités de sensibilisation auprès des entreprises de leurs secteurs respectifs du marché du travail.

Plusieurs autres moyens ont par ailleurs été mis en œuvre pour faire connaître la loi : placement publicitaire, expositions, colloques etc.

Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre

Les employeurs qui n'investissent pas, comme l'exige la loi, au moins 1 % de la masse salariale de leur entreprise dans la formation de leur personnel doivent payer une cotisation équivalente qui est versée au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Ce fonds sert à promouvoir et à soutenir des activités de formation selon un plan d'affectation proposé par la Commission des partenaires du marché du travail et approuvé par la ministre.

Pour l'année 1997-1998, plus de quatre millions de dollars ont ainsi été engagés au plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, ce qui a permis de soutenir financièrement de nombreux projets dans des entreprises assujetties à la loi en 1996. Ces projets s'inscrivaient dans quatre grandes orientations :

- formation du personnel;
- élaboration de stratégies et d'outils permettant de déceler les besoins de formation;

ENTREPRISES VISÉES PAR LA *LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE*

- aide technique et financière à la formation de formateurs issus des ressources humaines de l'entreprise;

- promotion de la formation de la main-d'œuvre.

En 1997-1998, le Fonds a subventionné 125 projets présentés et mis en œuvre par des employeurs, des associations d'employeurs, des comités de travailleurs, des organismes communautaires, des comités sectoriels ou des comités aviseurs.

Les certificats d'activités admissibles

En vertu de la loi, la Société délivre, à la demande d'un employeur et sur paiement des frais prescrits, un certificat attestant qu'une initiative, une intervention ou une activité de formation projetée peut faire l'objet de dépenses de formation.

La Société a traité 346 demandes et émis 342 certificats entre le 1er janvier et le 31 décembre 1997, comparativement à 423 demandes et 410 certificats au cours de l'année civile 1996. Cette baisse du nombre de demandes est en partie attribuable au fait que la Société a émis un bulletin d'information pour expliquer aux employeurs qu'ils ne sont pas obligés d'obtenir un certificat dans le cas d'activités comme les colloques, les congrès et les séminaires.

Les organismes collecteurs

Le 31 juillet 1997 est entré en vigueur le *Règlement sur les organismes collecteurs* qui offre aux employeurs un nouveau moyen pour s'acquitter de l'obligation qu'ils ont d'investir dans la formation de leur main-d'œuvre.

Grâce à ce règlement, l'employeur peut maintenant effectuer des versements à un organisme collecteur qui se chargera d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de formation adapté à son entreprise et aux besoins de son personnel. Le règlement établit les conditions de reconnaissance des organismes qui présentent une demande et il fixe les critères d'agrément d'un plan de formation.

Depuis que ce règlement est en vigueur, six organismes collecteurs ont été reconnus: l'Institut des communications graphiques du Québec, la Fédération québécoise des coopératives de travail, l'Institut québécois des ressources humaines en horticulture, la Fondation d'éducation et de formation économique (FTQ), Plastiservices inc. et le Regroupement des résidences et services aux retraités du Québec.

Le Crédit d'impôt remboursable pour la formation

La Société a encouragé toutes les entreprises à investir dans la formation de leur personnel, y compris celles qui ne sont pas assujetties à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

Grâce au Crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF), lequel est maintenu jusqu'au 31 décembre 1998, les petites et moyennes entreprises peuvent récupérer 20 % de leur investissement dans un plan ou dans des activités de formation. Le pourcentage est de 10 % dans le cas des grandes entreprises.

Au 30 novembre 1998, selon des données[1] préliminaires touchant 87 % des déclarations de revenu des entreprises ayant cotisé pour l'année d'imposition 1997, le ministère des Finances du Québec estimait qu'environ 4 900 entreprises s'étaient prévalues de cette mesure, pour un montant de près de 14 600 000 dollars.

Un crédit d'impôt est également offert aux employeurs qui accueillent des apprentis en vue de former une relève. D'après les données du 30 novembre 1998, le ministère des Finances du Québec estimait qu'environ 870 entreprises s'étaient prévalues de ce crédit, pour un montant avoisinant 3 100 000 dollars.

1 Depuis 1994, la donnée relative au montant du Crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF) accordé inclut le montant du crédit alloué aux fins de stages, de l'apprentissage et du design.

Le Régime d'apprentissage

Considéré par le conseil d'administration de la Société comme un levier pour l'insertion des jeunes au marché du travail, le régime d'apprentissage a été mis au point au cours de l'année 1996-1997 avec la participation du ministère de l'Éducation du Québec et des partenaires du marché du travail réunis au sein des comités sectoriels. Ce régime propose une autre possibilité pour la formation professionnelle en milieu scolaire. Les compétences que procure l'apprentissage en milieu de travail, ajoutées à celles qui sont acquises en milieu scolaire, mènent à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) émis par le ministère de l'Éducation du Québec.

Les comités sectoriels participent à la sélection des métiers susceptibles d'être offerts en apprentissage. Ils interviennent aussi en ce qui concerne la façon dont le contenu de la formation est partagé entre l'école et l'entreprise.

Afin de promouvoir le régime d'apprentissage pendant sa première année d'existence, la Société a mené une campagne de publicité auprès des entreprises et des apprentis. Au cours de l'exercice financier 1997-1998, quatre métiers sont devenus accessibles par le régime d'apprentissage et la Société a accueilli une vingtaine d'apprentis dans deux de ces métiers, soit la conduite de véhicules lourds routiers et la conduite et le réglage de machines à mouler les plastiques.

Au terme de la même année, la Société a révisé à la baisse son objectif d'inscription d'apprentis et commandé une évaluation du régime d'apprentissage. Des changements importants sont donc à prévoir.

MÉTIERS OFFERTS EN APPRENTISSAGE AU 31 MARS 1998

[redacted]

Le Régime *de qualification*

Le régime de qualification s'adresse à une clientèle adulte et vise à parfaire et à reconnaître les compétences des travailleurs et travailleuses qui occupent un emploi. À titre d'apprentis, des salariés de l'entreprise sont pris en charge par des travailleurs d'expérience, des compagnons, qui leur transmettent leur savoir-faire. Les comités sectoriels de main-d'œuvre contribuent à ce régime en précisant les métiers admissibles en fonction des besoins du marché du travail.

Les compétences qui doivent être acquises en milieu de travail sont décrites dans un *carnet d'apprentissage*. S'il y a lieu, cet apprentissage peut être assorti d'une formation scolaire pertinente menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP), une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), etc. Au terme de la formation à l'école et en entreprise, les candidats et candidates obtiennent un *certificat de qualification professionnelle* de la Société.

En 1997-1998, 652 ententes de formation ont été conclues entre la Société, les apprentis et leur employeur. Au 31 mars 1998, 996 apprentis participaient au régime de qualification, qui touche 12 métiers.

MÉTIERS VISÉS PAR LE RÉGIME DE QUALIFICATION

L'aménagement *et la réduction du temps de travail*

La mesure « Aménagement et réduction du temps de travail » (ARTT) vise à sauvegarder des emplois en permettant à des entreprises de garder du personnel menacé de licenciement et d'embaucher de nouveaux employés.

La Société propose un modèle préétabli de partage volontaire du temps de travail selon cinq modalités : la réduction de la semaine de travail, les semaines de congé supplémentaire sans solde, les congés sabbatiques, la retraite progressive et la possibilité de refuser les heures supplémentaires après la 48e heure de travail hebdomadaire. L'entreprise peut également choisir d'élaborer son propre plan de partage volontaire du travail avec l'aide des conseillers de la Société en région. L'élaboration d'un plan d'aménagement et de réduction du temps de travail doit faire l'objet d'une concertation entre la direction de l'entreprise et les représentants des employés.

La Société offre une aide financière pour la conception et l'exécution des plans d'ARTT. Cette aide prend la forme d'une subvention annuelle de 4 000 dollars versée à l'employeur pendant une période allant jusqu'à trois ans pour chaque emploi à temps plein récupéré et comblé grâce à un plan d'ARTT. Pour l'exercice financier 1997-1998, les engagements de la Société à ce chapitre ont atteint 1 836 232 dollars, ce qui inclut plus de 59 000 dollars alloués au fonctionnement des comités d'ARTT. Cette aide a permis à 14 entreprises de maintenir en emploi ou d'embaucher l'équivalent de 444 personnes à temps plein.

Le Régime d'apprentissage

Considéré par le conseil d'administration de la Société comme un levier pour l'insertion des jeunes au marché du travail, le régime d'apprentissage a été mis au point au cours de l'année 1996-1997 avec la participation du ministère de l'Éducation du Québec et des partenaires du marché du travail réunis au sein des comités sectoriels. Ce régime propose une autre possibilité pour la formation professionnelle en milieu scolaire. Les compétences que procure l'apprentissage en milieu de travail, ajoutées à celles qui sont acquises en milieu scolaire, mènent à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) émis par le ministère de l'Éducation du Québec.

Les comités sectoriels participent à la sélection des métiers susceptibles d'être offerts en apprentissage. Ils interviennent aussi en ce qui concerne la façon dont le contenu de la formation est partagé entre l'école et l'entreprise.

Afin de promouvoir le régime d'apprentissage pendant sa première année d'existence, la Société a mené une campagne de publicité auprès des entreprises et des apprentis. Au cours de l'exercice financier 1997-1998, quatre métiers sont devenus accessibles par le régime d'apprentissage et la Société a accueilli une vingtaine d'apprentis dans deux de ces métiers, soit la conduite de véhicules lourds routiers et la conduite et le réglage de machines à mouler les plastiques.

Au terme de la même année, la Société a révisé à la baisse son objectif d'inscription d'apprentis et commandé une évaluation du régime d'apprentissage. Des changements importants sont donc à prévoir.

MÉTIERS OFFERTS EN APPRENTISSAGE AU 31 MARS 1998

Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques
Conduite de véhicules lourds routiers
Mécanique industrielle
Production laitière

Le Régime *de qualification*

Le régime de qualification s'adresse à une clientèle adulte et vise à parfaire et à reconnaître les compétences des travailleurs et travailleuses qui occupent un emploi. À titre d'apprentis, des salariés de l'entreprise sont pris en charge par des travailleurs d'expérience, des compagnons, qui leur transmettent leur savoir-faire. Les comités sectoriels de main-d'œuvre contribuent à ce régime en précisant les métiers admissibles en fonction des besoins du marché du travail.

Les compétences qui doivent être acquises en milieu de travail sont décrites dans un *carnet d'apprentissage*. S'il y a lieu, cet apprentissage peut être assorti d'une formation scolaire pertinente menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP), une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), etc. Au terme de la formation à l'école et en entreprise, les candidats et candidates obtiennent un *certificat de qualification professionnelle* de la Société.

En 1997-1998, 652 ententes de formation ont été conclues entre la Société, les apprentis et leur employeur. Au 31 mars 1998, 996 apprentis participaient au régime de qualification, qui touche 12 métiers.

MÉTIERS VISÉS PAR LE RÉGIME DE QUALIFICATION

- Impression sur presse rotative
- Pâtisserie
- Entretien de véhicules récréatifs
- Cuisine d'établissement
- Extraction de minéral
- Outillage
- Matriçage
- Fabrication de moules
- Usinage
- Abattage en forêt mixte ou feuillue
- Ébénisterie
- Soudage-montage

L'aménagement *et la réduction du temps de travail*

La mesure « Aménagement et réduction du temps de travail » (ARTT) vise à sauvegarder des emplois en permettant à des entreprises de garder du personnel menacé de licenciement et d'embaucher de nouveaux employés.

La Société propose un modèle préétabli de partage volontaire du temps de travail selon cinq modalités : la réduction de la semaine de travail, les semaines de congé supplémentaire sans solde, les congés sabbatiques, la retraite progressive et la possibilité de refuser les heures supplémentaires après la 48e heure de travail hebdomadaire. L'entreprise peut également choisir d'élaborer son propre plan de partage volontaire du travail avec l'aide des conseillers de la Société en région. L'élaboration d'un plan d'aménagement et de réduction du temps de travail doit faire l'objet d'une concertation entre la direction de l'entreprise et les représentants des employés.

La Société offre une aide financière pour la conception et l'exécution des plans d'ARTT. Cette aide prend la forme d'une subvention annuelle de 4 000 dollars versée à l'employeur pendant une période allant jusqu'à trois ans pour chaque emploi à temps plein récupéré et comblé grâce à un plan d'ARTT. Pour l'exercice financier 1997-1998, les engagements de la Société à ce chapitre ont atteint 1 836 232 dollars, ce qui inclut plus de 59 000 dollars alloués au fonctionnement des comités d'ARTT. Cette aide a permis à 14 entreprises de maintenir en emploi ou d'embaucher l'équivalent de 444 personnes à temps plein.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre regroupent près de 350 porte-parole des partenaires du marché du travail, qui proviennent des entreprises et des associations d'employeurs ainsi que des associations de travailleurs et travailleuses de différents secteurs d'activité économique.

Ces partenariats favorisent l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies et d'actions concertées pour répondre aux besoins et régler les problèmes de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi selon les secteurs d'activité. Le déploiement de ces stratégies permet notamment de favoriser le développement des compétences professionnelles de la main-d'œuvre, de promouvoir l'expansion de créneaux industriels prometteurs ou encore de réduire les effets que peuvent avoir sur l'emploi les changements technologiques et les restructurations industrielles.

Pendant l'année 1997-1998, 22 comités sectoriels et 2 comités d'intégration et de maintien en emploi ont contribué à la réalisation de la stratégie d'intervention sectorielle approuvée par le conseil d'administration de la Société le 25 avril 1997. De plus, au cours de cette période, un 23e comité a été mis sur pied dans le secteur des industries de la sidérurgie.

En 1997-1998, la Société a dépensé 3,6 millions de dollars pour le fonctionnement de ces comités et la mise en œuvre de leurs plans d'action, ce qui a permis de réaliser presque toutes les actions prévues aux plans. Pour l'exercice financier 1997-1998, la contribution des partenaires du marché du travail au fonctionnement des comités sectoriels équivaut à 2,1 millions de dollars.

Plusieurs ministères font partie de ces comités, entre autres le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie ainsi que des ministères et organismes à vocation sectorielle comme le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, Tourisme Québec et le ministère des Ressources naturelles.

Principales réalisations des comités sectoriels

Les comités ont précisé les besoins propres à leur secteur d'activité en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail et ils ont développé des pistes et des moyens d'intervention pour répondre aux problématiques recensées. De plus, ils ont contribué aux efforts de la Société en vue de sensibiliser les entreprises à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

Les principales réalisations de ces comités se sont inscrites en continuité avec les réalisations de 1996-1997 afin de favoriser l'emploi ainsi que la formation continue et la gestion des ressources humaines. Le tableau suivant présente ces réalisations.

SOMMAIRE DES ACTIVITÉS DES COMITÉS SECTORIELS POUR L'EXERCICE 1997-1998

Réalisations	Production agricole	Pêches maritimes	Bois de sciage	Aménagement forestier	Plastique	Caoutchouc	Habillement	Textile	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Communications graphiques	Sidérurgie	Fabrication métallique industrielle	Aérospatiale	Industrie électrique et électronique	Chimie, pétrochimie et raffinage	Environnement	Transport routier	Commerce de détail	Services automobiles	Technologies de l'information et des communications	Tourisme	Culture	Économie sociale et action communautaire	Personnes handicapées	Personnes immigrantes
Développement, promotion et/ou implantation du régime d'apprentissage dans plusieurs métiers	■		■	■	■		■		■			■		■	■		■							■	
[illegible]	■	■		■			■	■	■			■	■	■	■	■		■	■	■	■	■		■	
Promotion de la formation de la main-d'œuvre		■			■		■	■	■	■		■	■	■			■		■		■				■
[illegible]	■					■		■	■			■	■	■		■	■		■				■	■	■
Réalisation d'activités de formation								■									■								
[illegible]																					■				
Participation à la mise en place d'un centre de formation spécialisé en Estrie					■	■																			
[illegible]								■																	
Études sur le profil de la main-d'œuvre et sur le fonctionnement interne des entreprises	■		■						■			■					■								
[illegible]	■										■	■					■								
[illegible] analyses de professions								■		■															
[illegible]							■																		
[illegible]	■															■	■				■			■	■
[illegible]													■	■			■			■			■	■	■
[illegible]									■	■				■											
[illegible]																	■								■

Fonds expérimental de stabilisation de l'emploi

Entreprise en 1994, l'expérimentation visant à atténuer l'impact de l'instabilité de l'emploi sur les travailleuses et travailleurs saisonniers a pris fin le 31 mars 1998. La Société a investi, au cours de ces années, 4 millions de dollars dans cette expérimentation qui a touché 1 284 travailleuses et travailleurs répartis dans les secteurs suivants :

Tourisme	325	25.3 %
Agriculture	442	34.4 %
Forêt	517	40.3 %
	1284	100 %

Cette expérimentation a permis d'allonger la période d'emploi et d'accroître la polyvalence des travailleurs et travailleuses qui ont participé aux projets réalisés. Elle a aussi entraîné d'autres retombées économiques telles que la création d'emplois directs ou indirects, la mise au point de nouveaux produits et l'exploitation de nouveaux marchés, l'expansion des entreprises participantes et l'augmentation de leur rentabilité.

COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

- Aérospatiale
- Aménagement forestier
- Bois de sciage
- Caoutchouc
- Chimie, pétrochimie et raffinage
- Commerce de détail
- Communications graphiques
- Culture
- Économie sociale et action communautaire
- Environnement
- Fabrication métallique industrielle
- Habillement
- Industrie électrique et électronique
- Pêches maritimes
- Plastique
- Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine
- Production agricole
- Services automobiles
- Sidérurgie*
- Technologies de l'information et des communications
- Textile
- Transport routier
- Tourisme

* Mis en place en 1997-1998.

COMITÉS D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI

- Personnes immigrantes
- Personnes handicapées

Fonds expérimental de stabilisation de l'emploi

Entreprise en 1994, l'expérimentation visant à atténuer l'impact de l'instabilité de l'emploi sur les travailleuses et travailleurs saisonniers a pris fin le 31 mars 1998. La Société a investi, au cours de ces années, 4 millions de dollars dans cette expérimentation qui a touché 1 284 travailleuses et travailleurs répartis dans les secteurs suivants :

Cette expérimentation a permis d'allonger la période d'emploi et d'accroître la polyvalence des travailleurs et travailleuses qui ont participé aux projets réalisés. Elle a aussi entraîné d'autres retombées économiques telles que la création d'emplois directs ou indirects, la mise au point de nouveaux produits et l'exploitation de nouveaux marchés, l'expansion des entreprises participantes et l'augmentation de leur rentabilité.

COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

COMITÉS D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI

Les comités aviseurs

Pour venir en aide à des clientèles qui sont particulièrement défavorisées sur le marché du travail, la Société a mis en œuvre une stratégie d'intervention consistant à fournir un soutien technique et financier à des comités aviseurs qui représentent ces groupes.

Le comité *Femmes* existe depuis novembre 1996 et le comité *Jeunes* depuis janvier 1997. La Société a par ailleurs accordé 150 000 dollars au soutien de deux nouveaux comités, mis sur pied en avril 1997, soit ceux de la *Clientèle judiciarisée adulte* et des *Travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans et plus*.

Au cours de l'année financière, les comités aviseurs ont présenté à la Société plusieurs avis et recommandations de manière à renforcer ses interventions en faveur de l'accès au marché du travail pour les groupes défavorisés.

Depuis sa création, le comité *Femmes* s'est penché sur des questions telles que la place des filles dans le régime d'apprentissage, la présence de représentantes de la condition féminine au sein des instances nationales et régionales de développement de la main-d'œuvre et la reconnaissance des besoins particuliers de la main-d'œuvre féminine en matière d'insertion professionnelle.

Pour sa part, le comité *Jeunes* a délégué des représentants au groupe de travail de la Commission des partenaires du marché du travail sur l'emploi des jeunes de moins de 25 ans. Il a produit un document de réflexion sur la politique jeunesse du gouvernement du Québec ainsi que trois avis portant sur la stratégie jeunesse du gouvernement du Canada, sur la place des jeunes au sein des instances décisionnelles et sur la clientèle des jeunes dans le contexte de la réorganisation des services publics d'emploi. En guise de soutien au comité *Jeunes*, la Société a mené une étude sur la situation des jeunes sur le marché du travail.

Le comité *Clientèle judiciarisée adulte* a traité du problème de l'identification de cette clientèle dans les points de services d'Emploi-Québec, de son accès aux futurs mesures et services d'aide à l'emploi et de l'adoption d'une stratégie nationale en matière de services d'employabilité destinés à ce groupe.

Quant au *Comité aviseur des travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans et plus*, il a mis en évidence la nécessité que le groupe des travailleuses et travailleurs plus âgés soit représenté auprès de la Société. Il a aussi produit des avis sur l'employabilité et le maintien en emploi de cette main-d'œuvre d'expérience, ainsi que sur le soutien nécessaire pour favoriser sa réinsertion sur le marché du travail. Enfin, il a présenté un mémoire à la Commission des partenaires du marché du travail sur les besoins propres à cette clientèle en matière de mesures et de services d'emploi.

L'information sur les marchés du travail et de l'emploi

L'information sur le marché du travail offerte par la Société joue un rôle de premier plan à plusieurs égards, notamment en ce qui concerne la planification des politiques et des interventions nationales, régionales et locales. Elle remplit également une fonction de soutien aux mesures de la politique active du marché du travail et aux services de placement et d'aide à l'emploi.

Cette information comprend l'ensemble des études, analyses et données nationales, régionales et locales nécessaires pour favoriser un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre au Québec.

Accessible à tous, l'information sur le marché du travail est utilisée principalement par les personnes en emploi ou sans emploi, les entreprises, les partenaires du marché du travail, les intervenants d'organismes externes ainsi que plusieurs ministères dont la vocation est reliée au domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Pendant l'exercice 1997-1998, la Société a produit de nombreux ouvrages et périodiques dont des enquêtes, des études, des analyses et d'autres documents pratiques[2].

L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

2 Certaines de ces publications peuvent être obtenues par Internet, à l'adresse suivante : http://mss.gouv.qc.ca

L'INFORMATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL COMPREND LES CATEGORIES DE DONNEES SUIVANTES :

- *Caracteristiques de la population active*
- *Information sur l'education, la formation et les etablissements de formation*
- *Donnees sur l'integration des finissants des systemes d'enseignement et de formation*
- *Profils socio-economiques*
- *Analyse de la conjoncture economique et du marche du travail*
- *Caracteristiques des entreprises*
- *Analyse et reconnaissance des secteurs d'activite economique*
- *Analyse et reconnaissance des metiers et professions*
- *Tendances, enjeux et priorites du marche du travail*

L'évaluation des interventions de la Société

En vertu de son mandat, la Société doit évaluer ses interventions auprès de ses clientèles et assurer la conception et le développement de méthodes et moyens appropriés pour rendre compte des résultats prévus dans son plan d'action. Les indicateurs de résultats de son tableau de bord, dont elle a amorcé le développement en 1997-1998, sont regroupés en trois catégories.

- Les indicateurs d'efficacité concernent le ciblage des clientèles et les résultats obtenus sur le marché du travail par les personnes que la Société a aidées. Ils permettent d'évaluer dans quelle mesure l'insertion en emploi des chômeurs et chômeuses et les modifications de leur comportement à l'égard du marché du travail conduisent à une réduction du chômage et des coûts économiques et sociaux qui lui sont associés.

- Les indicateurs d'efficience mettent en relation les résultats obtenus auprès des personnes aidées et le prix de revient de l'aide qu'elles ont reçue. Ils guident la répartition des ressources entre les divers services et mesures en vue d'un rendement maximal.

- Les indicateurs de la qualité des services mesurent notamment la satisfaction des clientèles à l'égard des services rendus.

Ce système d'indicateurs permettra l'application du mode de gestion axé sur les résultats prévu dans l'entente de gestion d'Emploi-Québec.

Les résultats obtenus pour l'année 1997-1998

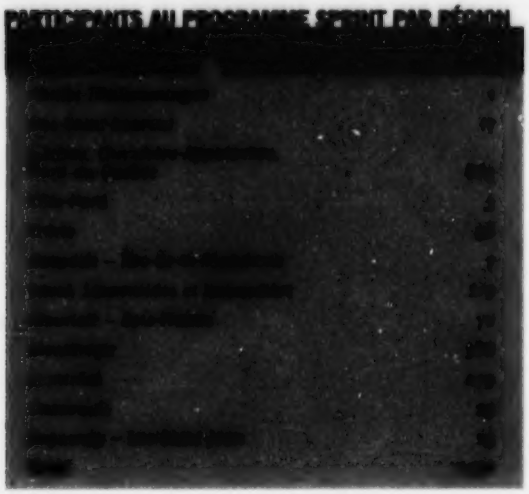
Du 1er avril 1997 au 31 mars 1998, la Société est intervenue auprès de 205 236 personnes, dont 121 536 ont participé à des activités de groupe consacrées notamment à l'information scolaire et professionnelle et à l'information sur le marché du travail.

Au total, 83 700 personnes ont bénéficié des mesures actives de maintien et de stabilisation de l'emploi offertes par la Société. Environ 38 000 d'entre elles n'étaient prestataires ni de la sécurité du revenu ni de l'assurance-emploi.

SPRINT

La mesure « Subventions et prêts individuels aux travailleurs et travailleuses » (SPRINT) permet d'offrir une aide financière aux personnes actives sur le marché du travail qui désirent obtenir un diplôme de formation professionnelle ou technique dans des domaines où les perspectives d'emploi sont bonnes.

Pour l'année financière 1997-1998, la Société a consacré 20,9 millions de dollars à cette mesure, ce qui a permis de financer les études de 1 771 participants et participantes, soit une augmentation de 28 % par rapport à 1996-1997. Dans 86 % des cas, il s'agissait de formation collégiale.



Achats de formation

En collaboration avec le gouvernement fédéral, la Société offre des cours de formation grâce au programme Achats de formation, lequel regroupe les programmes Achats locaux de formation en établissement pour les prestataires de l'assurance-chômage (ALFEPAC) et Achats directs de formation en établissement.

La Société achète et réserve des cours à des établissements d'enseignement publics ou privés à l'intention des personnes sans emploi, afin qu'elles puissent acquérir des compétences précises pour occuper un emploi. Ces cours répondent aux besoins de certains secteurs d'activité économique ou de certaines régions. Ils s'adressent aux personnes qui ont quitté les études depuis au moins 24 mois et qui sont admissibles à l'assurance-emploi.

Le budget de ce programme a été de 90 400 000 dollars pour l'année financière, ce qui a permis à 24 169 participants et participantes de bénéficier de formation préparatoire à la formation professionnelle, de cours de langue française destinés aux migrants canadiens ainsi que de cours de formation dans divers champs professionnels et techniques.

Planification de l'emploi

Le programme Planification de l'emploi regroupe des mesures fédérales destinées aux personnes sans emploi qui souhaitent réintégrer le marché du travail. Le rôle de la Société consiste à valider les plans de formation offerts à ces personnes et à leur donner un encadrement adéquat au cours de la réalisation de ces plans. En 1997-1998, la Société a approuvé 123 plans de ce genre et son personnel a effectué 125 visites auprès des personnes inscrites au programme, de manière à assurer le suivi de leur formation.

Métiers réglementés

En vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (L.R.Q.,c. F-5), la Société veille à ce que les travailleurs et travailleuses des métiers réglementés (tels que mécanicien de machine fixe ou électricien hors construction) possèdent la compétence et les habiletés nécessaires à l'exécution de leur travail. Elle assure le suivi de leur apprentissage et l'évaluation de leurs compétences et elle délivre des certificats de qualification professionnelle.

Sceau rouge

En tant que membre du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), la Société contribue à l'établissement de normes interprovinciales en vertu desquelles les travailleurs et travailleuses qui réussissent l'examen du programme Sceau rouge peuvent exercer leur métier dans toutes les régions du Canada. Ces normes touchent l'analyse et la description des métiers ainsi que les examens de qualification à l'échelle interprovinciale.

Au cours de l'année financière, 14 personnes ont obtenu la qualification Sceau rouge. L'ajout de cinq nouveaux métiers, ceux d'ébéniste, de finisseur de béton, de calorifugeur, de poseur de système intérieur et d'opérateur de grues automotrices, a porté à 25 le nombre de métiers pour lesquels le Québec reconnaît la désignation Sceau rouge.

Par ailleurs, la Société a accepté de participer au développement et à la mise en place du système informatisé de gestion des examens interprovinciaux menant à la qualification Sceau rouge.

Jeunes volontaires

La Société offre un soutien technique et financier aux jeunes de 16 à 29 ans qui ne sont ni aux études à temps plein ni en emploi, afin qu'ils puissent réaliser et gérer un projet de courte durée notamment dans les secteurs des arts et de la culture, des services à la communauté, des communications et de l'environnement. Ce programme leur permet d'accroître leurs compétences, de faire des apprentissages et de développer leur employabilité sous le parrainage d'un organisme associé et avec l'aide de bénévoles membres de comités-conseils.

Au cours de l'année financière, 1 754 000 dollars ont été dépensés par la Société pour ce programme, ce qui a permis de donner suite à plus de 300 projets regroupant près de 800 participants et participantes.

Entente spécifique avec l'Administration régionale Kativik

La politique québécoise à l'égard des communautés autochtones vise notamment une plus grande prise en charge, par les communautés elles-mêmes, de la gestion des programmes et services qui s'adressent à leurs membres.

Se conformant à cette politique, la Société conclut des ententes avec divers organismes, entreprises ou groupes culturels afin de respecter notamment certaines ententes que le Québec peut conclure avec ses partenaires et expérimenter de nouvelles formules d'aide à la main-d'œuvre et à l'emploi.

SPRINT

La mesure « Subventions et prêts individuels aux travailleurs et travailleuses » (SPRINT) permet d'offrir une aide financière aux personnes actives sur le marché du travail qui désirent obtenir un diplôme de formation professionnelle ou technique dans des domaines où les perspectives d'emploi sont bonnes.

Pour l'année financière 1997-1998, la Société a consacré 20,9 millions de dollars à cette mesure, ce qui a permis de financer les études de 1 771 participants et participantes, soit une augmentation de 28 % par rapport à 1996-1997. Dans 86 % des cas, il s'agissait de formation collégiale.

PARTICIPANTS AU PROGRAMME SPRINT PAR RÉGION

Abitibi-Témiscamingue	*1*
Bas-Saint-Laurent	*17*
Québec, Chaudière-Appalaches, Nord-du-Québec	*683*
Côte-Nord	*3*
Estrie	*58*
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	*7*
Laval, Laurentides et Lanaudière	*219*
Mauricie – Bois-Francs	*70*
Montérégie	*386*
Montréal	*279*
Outaouais	*23*
Saguenay – Lac-Saint-Jean	*25*
Total	*1 771*

ACHATS DE FORMATION

En collaboration avec le gouvernement fédéral, la Société offre des cours de formation grâce au programme Achats de formation, lequel regroupe les programmes Achats locaux de formation en établissement pour les prestataires de l'assurance-chômage (ALFEPAC) et Achats directs de formation en établissement.

La Société achète et réserve des cours à des établissements d'enseignement publics ou privés à l'intention des personnes sans emploi, afin qu'elles puissent acquérir des compétences précises pour occuper un emploi. Ces cours répondent aux besoins de certains secteurs d'activité économique ou de certaines régions. Ils s'adressent aux personnes qui ont quitté les études depuis au moins 24 mois et qui sont admissibles à l'assurance-emploi.

Le budget de ce programme a été de 90 400 000 dollars pour l'année financière, ce qui a permis à 24 169 participants et participantes de bénéficier de formation préparatoire à la formation professionnelle, de cours de langue française destinés aux migrants canadiens ainsi que de cours de formation dans divers champs professionnels et techniques.

PLANIFICATION DE L'EMPLOI

Le programme Planification de l'emploi regroupe des mesures fédérales destinées aux personnes sans emploi qui souhaitent réintégrer le marché du travail. Le rôle de la Société consiste à valider les plans de formation offerts à ces personnes et à leur donner un encadrement adéquat au cours de la réalisation de ces plans. En 1997-1998, la Société a approuvé 123 plans de ce genre et son personnel a effectué 125 visites auprès des personnes inscrites au programme, de manière à assurer le suivi de leur formation.

Métiers réglementés

En vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (L.R.Q.,c. F-5), la Société veille à ce que les travailleurs et travailleuses des métiers réglementés (tels que mécanicien de machine fixe ou électricien hors construction) possèdent la compétence et les habiletés nécessaires à l'exécution de leur travail. Elle assure le suivi de leur apprentissage et l'évaluation de leurs compétences et elle délivre des certificats de qualification professionnelle.

Émission et révision des carnets d'apprentis	5783
Examen de qualification	4391
Délivrance de certificats	3181
Renouvellement de certificats	23645
Total	37000

Sceau rouge

En tant que membre du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), la Société contribue à l'établissement de normes interprovinciales en vertu desquelles les travailleurs et travailleuses qui réussissent l'examen du programme Sceau rouge peuvent exercer leur métier dans toutes les régions du Canada. Ces normes touchent l'analyse et la description des métiers ainsi que les examens de qualification à l'échelle interprovinciale.

Au cours de l'année financière, 14 personnes ont obtenu la qualification Sceau rouge. L'ajout de cinq nouveaux métiers, ceux d'ébéniste, de finisseur de béton, de calorifugeur, de poseur de système intérieur et d'opérateur de grues automotrices, a porté à 25 le nombre de métiers pour lesquels le Québec reconnaît la désignation Sceau rouge.

Par ailleurs, la Société a accepté de participer au développement et à la mise en place du système informatisé de gestion des examens interprovinciaux menant à la qualification Sceau rouge.

Jeunes volontaires

La Société offre un soutien technique et financier aux jeunes de 16 à 29 ans qui ne sont ni aux études à temps plein ni en emploi, afin qu'ils puissent réaliser et gérer un projet de courte durée notamment dans les secteurs des arts et de la culture, des services à la communauté, des communications et de l'environnement. Ce programme leur permet d'accroître leurs compétences, de faire des apprentissages et de développer leur employabilité sous le parrainage d'un organisme associé et avec l'aide de bénévoles membres de comités-conseils.

Au cours de l'année financière, 1 754 000 dollars ont été dépensés par la Société pour ce programme, ce qui a permis de donner suite à plus de 300 projets regroupant près de 800 participants et participantes.

Entente spécifique avec l'Administration régionale Kativik

La politique québécoise à l'égard des communautés autochtones vise notamment une plus grande prise en charge, par les communautés elles-mêmes, de la gestion des programmes et services qui s'adressent à leurs membres.

Se conformant à cette politique, la Société conclut des ententes avec divers organismes, entreprises ou groupes culturels afin de respecter notamment certaines ententes que le Québec peut conclure avec ses partenaires et expérimenter de nouvelles formules d'aide à la main-d'œuvre et à l'emploi.

En vertu d'un accord de cinq ans qui a été signé le 1er décembre 1993 entre le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu, de la Formation professionnelle et l'Administration régionale Kativik (ARK), la Société contribue au financement du programme d'adaptation et de formation de la main-d'œuvre de l'ARK. Elle fournit également des services d'information et de soutien à l'ARK pour l'aider à gérer ce programme.

Entente de partenariat avec la CSST

Le 19 décembre 1997, la Société a conclu, pour Emploi-Québec, une entente de partenariat avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) pour une période d'une année, entente touchant sept régions administratives du Québec. Au cours de l'année, la Société et la CSST ont été chargées de mettre en œuvre un plan d'action pour préciser les termes d'une entente générale de partenariat pour 1999. Le but de cette démarche est d'harmoniser les produits et les services de réinsertion professionnelle offerts aux travailleuses et aux travailleurs ayant subi des lésions dans l'exercice de leurs fonctions.

Lorsque les ressources internes de la CSST ne peuvent répondre aux besoins définis dans le plan de réadaptation d'un travailleur ou d'une travailleuse, des ressources externes sont mises à contribution. Ainsi, la Société peut, en complémentarité avec la CSST, offrir à la clientèle de cette dernière des mesures et des services de préparation à l'emploi, d'intégration et de maintien en emploi comme le prévoit la politique active du marché du travail. Grâce à cette entente, les deux organismes améliorent la qualité de leurs interventions professionnelles et offrent un meilleur service aux travailleurs et aux travailleuses, favorisant ainsi le maintien de leur lien d'emploi.

Après évaluation des résultats, l'entente de partenariat entre la CSST et Emploi-Québec pourra s'étendre à l'ensemble des régions du Québec.

Fonds régional de développement de la main-d'œuvre

Constitué par le Conseil des ministres le 26 mars 1997, le Fonds régional de développement de la main-d'œuvre s'inscrit dans le nouveau cadre de gestion du gouvernement du Québec qui vise à rendre plus efficace l'administration publique, à améliorer les services aux citoyens et citoyennes et à assouplir les procédés administratifs.

En harmonie avec les principes de la politique active du marché du travail, la création de ce fonds vise à assurer l'efficacité de l'ensemble des mesures actives d'aide à l'emploi pour ainsi mieux lutter contre le chômage. Dans cet esprit, la Société a instauré une nouvelle approche de gestion qui favorise l'atteinte des résultats fixés et qui accroît les retombées des interventions en matière d'emploi.

Les sociétés régionales qui administrent le Fonds peuvent ainsi adapter leur aide aux réalités socio-économiques de leur région, moduler la nature et l'importance de leur assistance technique et de leur soutien financier et gérer leurs ressources en fonction des priorités régionales.

Parmi les programmes intégrés au Fonds régional de développement de la main-d'œuvre, mentionnons le *Programme d'aide aux individus (PAI)* incluant la mesure *Transition-Travail et le Programme d'aide aux personnes licenciées (PAPL).*

La mesure *Soutien à l'emploi autonome*, gérée conjointement par la Société et le ministère de la Sécurité du revenu, était destinée aux prestataires de la sécurité du revenu et aux personnes à faible revenu. Elle leur offrait un soutien financier ainsi qu'un encadrement professionnel et une formation en commercialisation et en comptabilité. Au cours de l'année financière, 470 ententes ont été signées afin de permettre à ces personnes de créer leur propre emploi ou de rentabiliser leur entreprise déjà existante. Cette mesure a été intégrée au Fonds régional de développement de la main-d'œuvre le 1er avril 1997, puis elle a été remplacée par la mesure *Soutien au travail autonome* en date du 1er avril 1998.

L'employeur qui effectue un licenciement collectif est tenu d'en aviser le ministère du Travail conformément à la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5). S'il y a lieu, un comité d'aide au reclassement est mis sur pied. La Société offre à ces comités une assistance technique (et, dans certains cas, un soutien financier) ainsi que des conseils et de l'aide à la formation afin de favoriser la réintégration en emploi et l'autonomie financière des personnes licenciées. Pendant l'année 1997-1998, 58 comités ont été formés pour une durée variant entre six et neuf mois et 4 067 personnes ont bénéficié d'une aide au reclassement. Depuis le 1er avril 1997, ce programme d'aide aux personnes licenciées est intégré au Fonds régional de développement de la main-d'œuvre.

La mesure *Renforcement de l'offre de formation et d'aide individualisée aux nouveaux entrepreneurs* (ROFAINE) aidait les nouveaux entrepreneurs au cours des étapes du prédémarrage, du démarrage et du lancement de leur entreprise. Cette mesure a été intégrée au Fonds régional de développement de la main-d'œuvre le 1er avril 1997. Elle a ensuite été remplacée, le 1er avril 1998, par la nouvelle mesure *Soutien au travail autonome* qui offre aux personnes ayant un projet viable d'entreprise la possibilité de démarrer leur entreprise en obtenant une assistance technique et, dans certains cas, un soutien financier pour y parvenir. À cet égard, la mesure *Soutien au travail autonome* remplace également la mesure fédérale *Travail indépendant*.

Le *Programme de développement des ressources humaines en entreprise* (PDRHE) offrait une gamme de services d'aide liés à la gestion des ressources humaines, à la réorganisation du travail, au développement des compétences et au maintien des emplois. Il offrait aussi un soutien financier à la création et au fonctionnement de comités de main-d'œuvre en entreprise. Les entreprises pouvaient notamment recourir à cette forme d'aide pour des activités comme le parrainage d'un dirigeant d'entreprise par un gestionnaire d'expérience, l'embauche d'un coordonnateur de la formation ou encore l'aménagement et la réduction du temps de travail. Le 1er avril 1997, ce programme a aussi été intégré au Fonds régional de développement de la main-d'œuvre.

À la suite de la réorganisation des services publics d'emploi et de l'intégration de la Société à Emploi-Québec, le fonds régional a été remplacé par le Fonds de développement du marché du travail dont les activités ont débuté le 1er avril 1998. Le nouveau fonds regroupe les ressources provenant de la Société, des mesures d'employabilité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité et de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

FONDS REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Objectifs

- *Faciliter la transition vers l'emploi en offrant aux personnes sans emploi des services adaptés à leurs besoins*
- *Aider les personnes en emploi à se maintenir en emploi*
- *Soutenir les entreprises dans leurs efforts [illegible] la main-d'œuvre [illegible] personnel [illegible]*
- *[illegible] de création d'emplois*
- *[illegible] la réduction du chômage*

Formes d'aide disponibles

- *[illegible]*
- *[illegible]*
- *[illegible]*
- *[illegible]*
- *[illegible]*
- *[illegible]*

Clientèles visées

- *[illegible]*
- *[illegible]*

PROGRAMMES ABOLIS

[illegible]

[illegible]

[illegible]

TABLEAU DES BÉNÉFICIAIRES DU FONDS REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Types d'aide	Nombre d'entreprises bénéficiaires	Nombre de personnes bénéficiaires
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total	10 706	130 133

FONDS RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

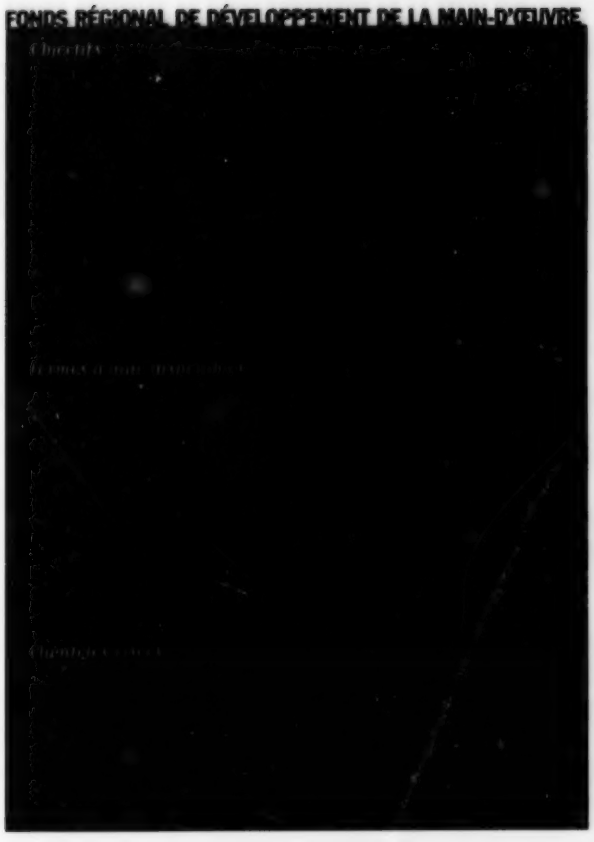


TABLEAU DES BÉNÉFICIAIRES DU FONDS RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre	219	1558
Développement des compétences	4872	22336
Développement des conditions propices à l'entrepreneuriat	18	87
Collectivités dans des projets de développement	44	151
Aide à l'emploi autonome	25	127
Entrepreneuriat et démarrage d'entreprises	417	2025
Innovation et développement	701	716
Information sur le marché du travail	1001	100403
Suivi de la jeune entreprise	2009	849
Évolution et reconnaissance des compétences	4	1613
Soutien aux entreprises où des emplois sont menacés	1396	268
Total	**10706**	**130133**

PROGRAMMES ABOLIS

La Société a dû mettre fin, le 31 mars 1997, au *Programme d'adaptation pour les travailleuses et les travailleurs âgés* (PATA) parce que le gouvernement fédéral s'est retiré de ce programme qu'il finançait dans une proportion de 70 %. Visant à atténuer les conséquences des licenciements collectifs majeurs et permanents, le PATA offrait un revenu de soutien aux travailleuses et aux travailleurs de 55 à 64 ans touchés par ce phénomène, ce qui leur permettait de continuer à contribuer à l'économie locale et régionale.

Pendant ses neuf années d'existence, ce programme a permis de venir en aide à plus de 10000 travailleuses et travailleurs âgés dont les prestations mensuelles se poursuivent jusqu'à ce qu'ils atteignent 65 ans.

À ce nombre s'ajoutent des travailleuses et travailleurs âgés du secteur de l'habillement de la région de Montréal qui, après avoir été licenciés, ont reçu une aide financée à 100 % par le gouvernement du Québec. Par ailleurs, des travailleurs âgés de GEC Alsthom et de la Mil Davie ont bénéficié de mesures spéciales accordées par leur employeur et financées par le gouvernement du Québec dans une proportion de 30 %.

Le *Programme de transition des travailleurs des pêcheries* (PTTP) s'adressait aux travailleurs et travailleuses de la Gaspésie, des Îles-de-la-Madeleine et de la Côte-Nord qui ont dû quitter l'industrie des pêches et qui n'ont pu être admis au programme PATA. Financé par les gouvernements du Canada et du Québec dans une proportion respective de 70 % et de 30 %, ce programme a permis aux travailleurs âgés de plus de 55 ans de bénéficier de prestations mensuelles jusqu'à l'âge de 65 ans.

Au total, le gouvernement du Québec a déboursé, en neuf ans, 102 millions de dollars pour venir en aide à des travailleuses et travailleurs de 55 à 64 ans dans l'ensemble des secteurs d'activité économique partout au Québec.

Fonds d'aide à l'innovation du Grand Montréal

Le Fonds d'aide à l'innovation du Grand Montréal vise à accroître l'employabilité des chômeurs et chômeuses de longue durée résidant sur le territoire du Grand Montréal, lequel englobe les sociétés régionales de Montréal, de la Montérégie et de Laval, Laurentides et Lanaudière. Grâce à ce fonds, 1 537 027 $ ont été investis en 1997-1998 pour soutenir 39 projets, dont 21 nouveaux. Il s'agissait, pour la plupart, de projets d'envergure, ce qui a permis à la Société d'offrir à 1503 personnes des activités visant à rehausser leur profil d'employabilité.

Fonds d'adaptation de la main-d'œuvre des quartiers défavorisés de Montréal

Le Fonds d'adaptation de la main-d'œuvre des quartiers défavorisés de Montréal permet d'offrir des services de développement de l'employabilité, principalement aux personnes sans emploi résidant dans les quartiers visés. Il est géré par la Société en partenariat avec les sept corporations de développement économique et communautaire (CDEC) de Montréal. En 1997-1998, le budget de plus de 4 millions de dollars réparti entre ces organismes a permis la réalisation de 125 projets, dont 97 nouveaux, touchant 5 764 personnes ainsi que plusieurs petites entreprises. Ces projets visaient, entre autres, à offrir une première expérience de travail en sol québécois à des personnes immigrantes ou à intervenir auprès de nouvelles clientèles, comme les travailleurs et travailleuses autonomes. Ils comportaient aussi des activités de consultation destinées à des personnes sans emploi pour leur permettre de bien cibler leurs objectifs professionnels ainsi que des activités de recherche d'emploi.

La politique linguistique

En tant qu'organisme gouvernemental, la Société doit faire état, dans son rapport annuel, de l'application de sa politique relative à l'emploi et à la qualité de la langue française. Les principes qui doivent guider l'application de la Charte de la langue française dans l'Administration publique sont la qualité de la langue française et le statut du français comme langue officielle et langue commune.

Dans cet esprit et en conformité avec la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration*, la Société a mis en place un comité chargé de préparer une politique linguistique qui a été soumise à l'Office de la langue française, lequel a émis un avis à ce sujet en novembre 1997. Compte tenu de la réorganisation en cours, la direction de la Société a décidé d'attendre que soit achevée son intégration au ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour modifier sa politique en fonction de la nouvelle organisation.

Rapport de la direction

Les états financiers de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées énoncées à la note 2 des états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

La Société québécoise de développement de la main-d'œuvre reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, conformément aux normes de vérification généralement reconnues, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

Jacques Gariépy
Sous-ministre associé – Emploi-Québec

Marjolaine Loiselle
Directrice générale adjointe des
opérations régionales par intérim
Emploi-Québec

Québec, le 7 juillet 1998.

LES ÉTATS FINANCIERS

Rapport du vérificateur 32

États financiers

Revenus et dépenses et Fonds spécial 33

Bilan 34

Notes complémentaires 35

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

J'ai vérifié le bilan de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre au 31 mars 1998 ainsi que l'état des revenus et dépenses et du Fonds spécial de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Société. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des conventions comptables suivies et des estimations importantes préparées par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de la Société au 31 mars 1998 ainsi que les résultats de ses opérations et l'évolution de sa situation financière pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées à la note 2. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, ces conventions ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le Vérificateur général du Québec,

Guy Breton

Guy Breton, F.C.A.
Québec, le 7 juillet 1998

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

REVENUS ET DÉPENSES ET FONDS SPÉCIAL

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 1998

(en milliers de dollars)

	1998	1997
REVENUS		
Subventions du gouvernement du Québec	165 255	194 148
Contribution du gouvernement du Québec pour pertes sur garanties de prêts	650	1 650
Autres revenus *(note 3)*	10 930	9 088
	176 835	204 886
DÉPENSES		
Aides financières		
Fonds régional de développement de la main-d'œuvre *(note 4)*	38 968	
Interventions		43 030
Jeunes volontaires	1 754	1 741
Intervention sectorielle	5 541	4 826
Achats de formation [1]	54 201	55 991
Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA) [2]	6 823	6 473
Subventions et prêts individuels aux travailleurs (SPRINT) [3]	20 900	17 276
	128 187	129 337
Services à la clientèle et activités administratives *(notes 5, 12 et 13)*	58 062	61 775
	186 249	191 112
Excédent des dépenses sur les revenus	(9 414)	13 774
Fonds spécial au début	19 635	5 861
Fonds spécial à la fin	10 221	19 635

[1] Interventions financées par l'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement.

[2] Comprend une somme de 185 573 $ (1997 : 154 243 $) représentant des honoraires de gestion versés à des gestionnaires externes du programme.

[3] Comprend une somme de 1 910 000 $ (1997 : 1 710 162 $) représentant des honoraires de gestion versés au gestionnaire externe du programme.

REVENUS ET DÉPENSES ET FONDS SPÉCIAL

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 1998

(en milliers de dollars)

	1998	1997
REVENUS		
Subventions du gouvernement du Québec	165 255	194 148
Contribution du gouvernement du Québec pour pertes sur garanties de prêts	650	1 650
Autres revenus *(note 3)*	10 930	9 088
	176 835	204 886
DÉPENSES		
Aides financières		
Fonds régional de développement de la main-d'œuvre *(note 4)*	38 968	43 030
Interventions		
Jeunes volontaires	1 754	1 741
Intervention sectorielle	5 541	4 826
Achats de formation [1]	54 201	55 991
Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA) [2]	6 823	6 473
Subventions et prêts individuels aux travailleurs (SPRINT) [3]	20 900	17 276
	128 187	129 337
Services à la clientèle et activités administratives *(notes 5, 12 et 13)*	58 062	61 775
	186 249	191 112
Excédent des dépenses sur les revenus	(9 414)	13 774
Fonds spécial au début	19 635	5 861
Fonds spécial à la fin	10 221	19 635

[1] Interventions financées par l'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement.

[2] Comprend une somme de 185 573 $ (1997 : 154 243 $) représentant des honoraires de gestion versés à des gestionnaires externes du programme.

[3] Comprend une somme de 1 910 000 $ (1997 : 1 710 162 $) représentant des honoraires de gestion versés au gestionnaire externe du programme.

BILAN

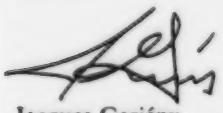
AU 31 MARS 1998

(en milliers de dollars)

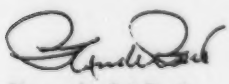
	1998	1997
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	3 120	6 188
Subvention à recevoir du gouvernement du Québec	31 319	47 112
À recevoir du Fonds national de formation de la main-d'œuvre	2 060	1 700
Débiteurs	4 016	1 948
Frais payés d'avance	465	627
	40 980	57 575
Contribution recouvrable du gouvernement du Québec pour pertes sur garanties de prêts	9 203	8 553
Immobilisations *(note 7)*	3 414	3 004
	12 617	11 557
	53 597	69 132
PASSIF		
À court terme		
Créditeurs et frais courus	29 551	31 971
Indemnités de vacances aux employés	3 168	4 025
Avance du Secrétariat au développement des régions *(note 8)*	1 159	501
Honoraires reçus d'avance	–	2 100
	33 878	38 597
Provision pour congés de maladie des employés	3 754	4 218
Provision pour pertes sur garanties de prêts *(note 9)*	5 744	6 682
	43 376	49 497
FONDS SPÉCIAL	10 221	19 635
	53 597	69 132

GARANTIES DE PRÊTS *(note 9)*

ENGAGEMENTS *(note 15)*



Jacques Gariépy
Sous-ministre associé Emploi-Québec



Pierre-André Paré
Sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 MARS 1998

1. CONSTITUTION, OBJET ET CESSATION DES ACTIVITÉS

La Société, personne morale au sens du Code civil, constituée par la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (L.R.Q., chapitre S-22.001), a pour objet de promouvoir et de soutenir le développement de la main-d'œuvre et de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail et de l'emploi au Québec.

Pour réaliser son objet, la Société a élaboré, mis en œuvre et géré des programmes dans le cadre des politiques établies en vertu de la Loi sur certaines fonctions relatives à la main-d'œuvre et l'emploi (1996, chapitre 29).

Par ailleurs, la Société a cessé ses activités le 31 mars 1998 conformément aux dispositions de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (1997, chapitre 63) adopté par le gouvernement du Québec le 12 juin 1997. En vertu des dispositions de cette loi, le gouvernement a acquis tous les droits et assume toutes les obligations de la Société à partir du 1er avril 1998.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Les états financiers de la Société ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice et les conventions comptables énoncées ci-dessous. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations. L'état de l'évolution de la situation financière n'est pas présenté car il n'apporterait aucun renseignement supplémentaire utile pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Aides financières

Les aides financières de la Société visent des personnes, des corporations ou des institutions. Ces dépenses sont comptabilisées soit à partir des réclamations, soit selon la réalisation des activités, ou encore selon les modalités de versement des subventions prévues aux ententes à l'exception des interventions décrites ci-dessous :

- **Jeunes volontaires**
  Les subventions sont comptabilisées au moment des déboursés.
- **Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA)**
  La dépense est comptabilisée lors de l'acceptation de l'admissibilité des travailleurs âgés prévus à un plan de prestations. Le plan de prestations détermine l'achat des rentes auprès des institutions financières. Ces dernières auront à verser des annuités aux travailleurs âgés.
- **Subventions et prêts individuels aux travailleurs (SPRINT)**
  Les subventions relatives aux frais de formation sont inscrites selon la réalisation des activités de formation du participant alors que celles qui sont reliées aux prestations de formation versées aux participants sont comptabilisées au moment des déboursés.

Provision pour pertes sur garanties de prêts

La provision pour pertes sur garanties de prêts est établie selon l'expérience de pertes encourues auprès des clientèles visées. Les pertes anticipées sur les garanties de prêts sont comptabilisées aux opérations de l'exercice en cours et inscrites au bilan à la provision pour pertes sur garanties de prêts.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et amorties sur leur durée de vie utile selon la méthode linéaire aux taux suivants :

Équipements informatiques :	3 ans
Équipements et mobilier de bureau :	5 ans

Services reçus non comptabilisés

Les services reçus à titre gratuit ou en contrepartie de cession de biens ne sont pas comptabilisés à l'état des revenus et dépenses et du Fonds spécial.

3. AUTRES REVENUS

	(en milliers de dollars) 1998	1997
Droits et services rémunérés	3 258	3 767
Intérêts	437	594
Honoraires de gestion liés au Fonds décentralisé de création d'emplois	2 337	900
Recouvrement des coûts du programme SPRINT pour la clientèle de l'assurance-emploi	4 898	3 827
	10 930	9 088

4. FONDS RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

En vertu d'une décision du gouvernement du Québec, plusieurs interventions et programmes de développement de la main-d'œuvre ont été abolis et remplacés par le Fonds régional de développement de la main-d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 1998.

5. SERVICES À LA CLIENTÈLE ET ACTIVITÉS ADMINISTRATIVES

	1998	1997
Traitements et avantages sociaux		
Traitements	39 917	43 510
Avantages sociaux	6 292	7 113
	46 209	50 623
Autres dépenses		
Location de locaux, équipements et autres	2 938	2 995
Services professionnels et administratifs	1 910	2 061
Déplacements	1 780	1 650
Télécommunications	1 349	1 034
Fournitures et approvisionnement	813	868
Promotion et publicité	778	824
Entretien et réparations	416	478
Poste et messagerie	363	392
	10 347	10 302
Amortissement		
Équipements informatiques	1 416	769
Équipements et mobilier de bureau	90	81
	1 506	850
	58 062	61 775

6. FONDS SPÉCIAL

En vertu des règles budgétaires 1997-1998 approuvées par le gouvernement du Québec, les surplus sont virés annuellement au Fonds spécial. Les sommes ainsi accumulées sont limitées à 20 000 000 $. Les sommes prélevées du Fonds doivent faire l'objet d'une autorisation distincte et préalable du conseil d'administration.

7. IMMOBILISATIONS

(en milliers de dollars)

	1998			1997
	Coût	Amortissement cumulé	Nette	Nette
Équipements informatiques	6 545	3 315	3 230	2 761
Équipements et mobilier de bureau	476	292	184	243
	7 021	3 607	3 414	3 004

Les acquisitions de l'exercice terminé le 31 mars 1998 s'élèvent à 1 916 478 $ (1997 : 2 575 335 $).

8. AVANCE DU SECRÉTARIAT AU DÉVELOPPEMENT DES RÉGIONS

La Société a conclu une entente avec le Secrétariat au développement des régions du gouvernement du Québec visant le soutien et la création d'emplois. En vertu de cette entente, le Secrétariat au développement des régions verse à la Société les sommes nécessaires aux paiements des projets autorisés dans le cadre du Fonds décentralisé de création d'emplois ainsi que des honoraires de gestion. Les mouvements de trésorerie liés à cette entente s'établissent comme suit :

	1998	1997
Solde au début	501	10 329
Sommes perçues au cours de l'exercice	7 740	13 000
Déboursés relatifs aux projets autorisés	(7 082)	(21 928)
Honoraires de gestion de la Société	–	(900)
Solde à la fin	1 159	501

9. PROVISION POUR PERTES SUR GARANTIES DE PRÊTS

	1998	1997
Solde au début	6 682	7 003
Provision de l'exercice	2 832	3 459
Exécution de garanties	(3 770)	(3 780)
Solde à la fin	5 744	6 682
La provision se répartit entre les deux interventions suivantes :		
Subventions et prêts individuels aux travailleurs	3 609	2 880
Soutien à l'emploi autonome	2 135	3 802
	5 744	6 682

Le montant autorisé des prêts garantis qui ont fait l'objet d'une provision s'élève à 49 784 969 $ au 31 mars 1998 (1997 : 40 696 100 $). Le montant en capital non remboursé de ces prêts est de 25 716 568 $ au 31 mars 1998 (1997 : 25 579 900 $).

Ces garanties couvrent une période n'excédant pas 10 ans, période maximale au cours de laquelle un individu ou une entreprise doit rembourser son prêt.

Les prêts qui ont été subrogés en faveur de la Société par les institutions financières à la suite d'exécution de garanties de prêts s'élèvent à 9 717 000 $ au 31 mars 1998 (1997 : 5 947 000 $). Ces prêts ne sont pas présentés au bilan parce qu'ils sont provisionnés en entier.

10. ENGAGEMENTS

La Société s'est engagée en vertu d'ententes de location à long terme échéant à diverses dates jusqu'en 2006 pour des locaux. L'engagement de la Société, en vertu de ces ententes, s'élève à 4 652 630 $. Les paiements minimaux futurs pour les cinq prochains exercices s'établissent comme suit :

1999 -	2 109 440 $	2000 -	914 167 $
2001 -	370 299 $	2002 -	247 618 $
2003 -	247 618 $		

11. RÉGIMES DE RETRAITE

Les membres du personnel de la Société participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF). Ces régimes sont à prestation déterminée et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de la Société imputées aux opérations de l'exercice s'élèvent à 2 304 789 $. Les obligations de la Société envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

12. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, la Société peut facturer certains coûts associés à la rémunération et aux avantages sociaux des employés affectés à l'administration du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Au cours de l'exercice, la Société a facturé des frais associés à l'application de la loi pour un montant de 2 364 000 $. Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre rend compte de ses dépenses dans ses états financiers.

De plus, la Société reçoit, à titre gratuit, des services dont le principal est l'accès au réseau de télécommunications et à l'ordinateur central du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

En plus des opérations entre apparentés déjà mentionnées dans les états financiers, la Société est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. La Société n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas inscrites distinctement aux états financiers.

13. DROITS D'OCCUPATION

i) La Société possède des droits d'occupation de locaux et d'espaces de stationnement sans aucun loyer à payer. Ces droits viennent à échéance à diverses dates et ce, jusqu'en 2009.

ii) Suite à la cession d'un terrain et d'un bâtiment à une entreprise privée, la Société possède également un droit d'occupation de locaux évalué à l'époque à 80 000 $ par année pour une période de 15 ans et ce, sans aucun loyer à payer. Pour garantir ses obligations, l'entreprise privée a hypothéqué l'immeuble pour une somme de 750 000 $ en faveur de la Société. L'hypothèque est réduite de 50 000 $ par année lorsque l'acquéreur respecte ses obligations. Au 31 mars 1998, celle-ci s'élève à 404 000 $.

14. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de 1997 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 1998.

[redacted]

[redacted] 47
[redacted] 45

LES MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL[1]

AU 31 MARS 1998

Présidente

DIANE BELLEMARE

Secrétaire général

JACQUES GARIÉPY
Sous-ministre associé
responsable d'Emploi-Québec

Membres représentant la main-d'œuvre

ROBERT GUAY
Vice-président
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

GÉRALD LAROSE
Président
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

HENRI MASSÉ
Secrétaire général
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

LORRAINE PAGÉ
Présidente
Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)

LAURENT PELLERIN
Président général
Union des producteurs agricoles (UPA)

FRANÇOIS VAUDREUIL
Président
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Membres représentant les entreprises

MICHEL AUDET
Président et directeur général
Chambre de commerce du Québec

DENIS BEAUREGARD
Président
Conseil du patronat du Québec (CPQ)
(jusqu'en janvier 1998)

GASTON LAFLEUR
Président-directeur général
Conseil québécois du commerce de détail

GÉRALD A. PONTON
Président-directeur général
Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec (AMEQ)

Un siège était vacant au 31 mars 1998

Membres représentant le milieu de l'éducation

GAÉTAN BOUCHER
Président-directeur général
Fédération des cégeps

DIANE DROUIN
Présidente générale
Fédération des commissions scolaires du Québec

Membres représentant les organismes communautaires

NANCY NEAMTAN
Directrice générale
Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-Ouest de Montréal

PIERRE PAQUET
Président
Institut canadien d'éducation des adultes

Membre d'office

MICHEL NOËL DE TILLY
Sous-ministre
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité

Membres du milieu ministériel

MONIQUE L. BÉGIN
Sous-ministre associée
Secrétariat au développement des régions

JEAN-YVES BOURQUE
Sous-ministre adjoint à la Formation professionnelle et technique
Ministère de l'Éducation

JACQUES BRIND'AMOUR
Sous-ministre
Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie

GAÉTAN DESROSIERS
Sous-ministre adjoint
Ministère de la Métropole

[1] Le 28 novembre 1997, le conseil d'administration de la Société a été dissous et remplacé par la Commission des partenaires du marché du travail.

L'ORGANIGRAMME